J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Stres Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Afektif pada Karyawan *Non-Captive* PT. PKSS Sorong

Chusnul Khotimah[1], Syafira Putri Ekayan[2], Fuad Ardiansyah[3]
Program Studi Psikologi, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
E-mail: chusnulkhotimah588@gmail.com[1], syafiraputriekayani@unimudasorong.ac.id[2], fuadardiansyah@unimudasorong.ac.id[3]

Article History:
Received: 14 Maret 2025
Revised: 07 April 2025
Accepted: 12 April 2025

Keywords: *Affective Commitment, Job Stress, Non-captive.*

Abstract: *Affective commitment is an important issue for any organization, because affective commitment is a form of strong encouragement from an employee towards the organization's goals and remains a member of the organization. There are several factors that affect employee affective commitment, one of which is the level of work stress experienced by employees. The purpose of this study is to find out the influence and how much work stress affects affective commitment in employees. This study uses a non-experimental quantitative approach, the number of subjects involved is 111 non-captive employees of PT. PKSS Sorong City. The sampling technique used is saturated sampling. The measuring tool in this study uses a work stress scale of 21 items and an affective commitment scale of 9 items. Then the data was analyzed using simple linear regression analysis. Based on a simple linear regression analysis, it was found that there was a 39.7% influence of work stress on affective commitment, while the other 60.3% was influenced by other factors. In this study, it was found that there was a negative influence between work stress and affective commitment in employees. This means that the lower the work stress experienced by employees, the higher the affective commitment that employees have.*

Article History:
Received: 14 Maret 2025
Revised: 07 April 2025
Accepted: 12 April 2025

Kata Kunci: Komitmen Afektif**,** *Non-captive*, Stres Kerja.

Abstrak: Komitmen afektif merupakan isu penting bagi organisasi manapun, karena komitmen afektif merupakan bentuk dorongan yang kuat dari seorang karyawan terhadap tujuan organisasi dan tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen afektif karyawan salah satunya yaitu tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dan seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan. Penelitian ini menggunakan menggunakan

pendekatan kuantitatif non eksperimen, jumlah subjek yang dilibatkan adalah 111 karyawan *non-captive* PT. PKSS Kota Sorong. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Alat ukur pada penelitian ini menggunakan skala stres kerja yang berjumlah 21 aitem dan skala komitmen afektif yang berjumlah 9 aitem. Kemudian data dianalisis menggunakan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat 39,7% pengaruh stres kerja terhadap komitmen afektif, sedangkan 60,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Pada penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan. Artinya semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan maka akan semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dibentuk dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Saat ini di Indonesia terjadi banyak sekali persaingan bisnis, baik di bidang jasa, industri, maupun perdagangan (Nistelrooy, 2022). Tercatat 532 perusahaan yang diklasifikasikan pada dua belas sektor usaha perusahaan pada Bursa Efek Indonesia (Bursa Efek Indonesia, 2022). Sehingga diperlukan manajemen yang baik untuk mencapai tujuan dari setiap perusahaan tersebut. Kesuksesan sebuah perusahaan selalu bergantung pada kualitas tenaga yang dimilkinya (Solihah, Intan, & Sugiarto, 2022). Namun, tidak semua sumber daya manusia atau karyawan mempunyai komitmen yang tinggi bagi perusahan. Apaila karyawan menunjukkan komitmen terhadap perusahaan, mereka akan memberikan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Siahaan dkk., 2023).

Komitmen organisasi merupakan isu penting bagi organisasi manapun karena memiliki sumber daya manusia yang mampu dan berkomitmen tidak hanya akan mengurangi ketidakhadiran, penundaan dan perpindahan tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi, kesegaran mental karyawan, perwujudan tujuan akhir organisasi dan pencapaian tujuan pribadi (Alipour & Monfared, 2015). Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa perusahaan perlu mempertahankan atau bahkan meningkatkan standar kualitas tenaga kerjanya, sehingga karyawan tersebut dapat menghasilkan komitmen organisasi yang baik. Komitmen organisasi sendiri terbagi menjadi tiga dimensi, salah satunya adalah komitmen afektif. Komitmen afektif merupakan bentuk dorongan yang kuat dari seorang karyawan terhadap tujuan organisasi dan tetap menjadi anggota organisasi tersebut (Taufik & Rijal, 2023). Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan komitmen afektif dalam perusahaan karena hal ini bisa berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku karyawan di lingkungan kerja.

Komitmen afektif mempunyai dampak yang positif secara signifikan pada kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin karyawan berkomitmen terhadap organisasi semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut (Jakada, dkk., 2019). Selain itu, komitmen afektif juga memiliki dampak positif terhadap perilaku karyawan seperti dorongan yang kuat terhadap tujuan organisasi,

dapat menurunkan taraf *turn over* karyawan, dan dapat mempengaruhi resistensi karyawan (Munajah & Purba, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Taufik dan Rijal (2023) mengungkap bahwa karyawan yang berkomitmen afektif cenderung memiliki kinerja yang lebih inovatif. Jika seorang karyawan berkomitmen secara afektif terhadap organisasinya, artinya karyawan tersebut mempunyai keyakinan kuat terhadap tujuan organisasi, bersedia melakukan upaya yang besar untuk perusahaan dan mempunyai tekad yang kuat untuk bertahan di organisasinya.

Beberapa faktor yang menjadi pengaruh komitmen afektif seorang karyawan, termasuk faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang mencakup kepemimpinan, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja. Eliyana, dkk., (2019) dalam penelitiannya mengenai dampak kepemimpinan transformasional pada komitmen organisasi memperlihatkan jika terdapat pengaruh signifikan pada komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Sesuai dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, dkk., (2021) yang menyimpulkan bahwa komitmen afektif secara stimulan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kedua, budaya organisasi juga merupakan satu dari faktor eksternal yang memoengaruhi tingkat komitmen afektif karyawan. Taufik dan Rijal (2023) dalam penelitiannya, menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat komitmen afektif. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang dimiliki, karyawan akan mempunyai kecenderungan untuk berkomitmen terhadap organisasi. Selain itu, keterlibatan kerja juga turut menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Sesuai dengan penelitian Solihah dkk., (2022) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja secara parsial memiliki efek pada komitmen karyawan.

Motivasi kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen afektif. Motivasi kerja dan komitmen organisasi berjalan beriringan, sehingga jika motivasi seorang karyawan baik maka dapat dikatakan komitmen organisasi karyawan tersebut juga baik (Bytyqi, 2020). Di sisi lain, tingkat stres kerja juga memiliki dampak terhadap komitmen afektif. Penelitian yang dilakukan Ahmad (2016) menemukan bahwa stres kerja menjadi prediktor bagi komitmen afektif dalam hal ini komitmen afektif. Arah hubungan dari penelitian ini adalah negatif signifikan. Temuan tersebut memberikan implikasi bahwa karyawan yang mempunyai tingkat stres kerja tinggi umumnya cenderung mempunyai tingkat komitmen yang rendah terhadap pekerjaan dan oraganisasi.

Stres kerja berdampak besar pada komitmen afektif dan akibatnya pada kinerja dan kesuksesan organisasi. kondisi demikian terjadi pada karyawan retail di salah satu perusahaan di Sorong. berdasarkan hasil wawancara dengan “SA” salah satu karyawan PT X di Sorong, ditemukan bahwa selama bekerja karyawan merasa terbebanioleh sejumlah tugas yang hasus diselesaikan dan merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikannya, hal ini disebabkan oleh tingginya standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, karyawan diharapkan untuk mencapai target perusahaan dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Hal ini membuat karyawan merasa terburu-buru dan terbebani dalam upaya mencapai target perusahaan. Dengan adanya beban kerja dan waktu kerja yang kurang sesuai tersebut membuat karyawan merasa kurang nyaman dan berpikir untuk mencari pekerjaan lain. Lingkungan kerja yang kurang baik juga membuat karyawan berada pada perusahaan tersebut. Mengacu pada teori Robbins dan Judge (2008) bahwa aspek-aspek stres kerja meliputi konflik kerja, beban kerja dan waktu kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut mengalami kecenderungan stres kerja.

Kondisi sebaliknya terjadi pada karyawan *non-captive* PT. Prima Karya Sarana Sejatera (PKSS) Cabang Sorong. Perusahaan PT. PKSS adalah anak perusahaan dari Yayasan Kejahteraan Pekerja Bank Rakyat Indonesia (YKP BRI). PT. PKSS Cabang Sorong adalah perusahaan yang berfokus pada jasa manajemen tenaga kerja, dengan menawarkan solusi inovatif yang searah

dengan kebutuhan perusahaan mitra dan perkembangan zaman. Sedangkan karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong merupakan karyawan PKSS yang bekerja untuk user diluar BRI Group.

Dari hasil wawancara dan observasi dengan "M" dan "A" yang merupakan karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong, didapatkan hasil bahwa pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan tidak adanya waktu kerja yang berlebih sehingga stres kerja yang dialami cenderung rendah. Selain itu, suasana kerja yang mendukung dan kerja sama antar rekan kerja yang saling mengerti satu sama lain membuat membuat karyawan tersebut merasa betah dan nyaman ketika bekerja. Oleh karena itu, tidak ada perasaan untuk mencari pindah ataupun mencari pekerjaan lain. Dengan minimnya tingkat tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, ini dapat meningkatkan persaaan emosiaonal karyawan terhadap perusahaan.

Iresa dkk., (2015) dalam penelitiannya, mengemukakan bahwa pengaruh tingkat stres kerja terhadap komitmen afektif cukup signifikan, yang berarti stres mampu mengurangi komitmen organisasi dari karyawan tersebut. Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Avenido dkk., (2022) yang menemukan terdapat korelasi negatif yang kuat antara stres kerja dan komitmen afektif karyawan, khususnya di kalangan dosen.

Hasil berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ruzungunde dkk., (2016) menemukan bahwa arah hubungan antara stres kerja terhadap komitmen afektif adalah positif. Hal ini menyiratkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi juga tingkat komitmen afektif yang dimilikinya. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakim dan Hidayat (2018) diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan komitmen afektif, dampak stres kerja tidak cukup kuat untuk menurunkan komitmen afektif terhadap organisasi.

Ada banyak hal yang menimbulkan stres terkait pekerjaan seperti beban kerja, waktu kerja, kurangnya kesempatan untuk terlibat dan mengontrol dalam pengambilan keputusan, kurangnya kontrol terhadap proses kerja, konflik kehidupan kerja, kurangnya penanganan masalah rumah tangga di tempat kerja, kurangnya rezeki (Bhatti dkk., 2016). Stres kerja adalah tanggapan berbahaya secara fisik dan emosional yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu (Ahmad, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Ehsan dan Ali (2019) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi fisik dan emosional yang timbul ketika terjadi ketidaksesuaian antara persyaratan pekerjaan, kemampuan dan sumber daya manusia. Tekanan di lingkungan kerja dapat berdampak pada kesejahteraan fisik dan emosional jika tidak diatur dengan baik dan efisien. Stres kerja merupakan respon emosional, kognitif, perilaku, dan fisiologis terhadap faktor- faktor yang merugikan dalam pekerjaan, struktur organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Tekanan di lingkungan kerja dapat berdampak pada kesejahteraan fisik dan emosional.

Terdapat hasil inkonsistensi dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya tentang stres kerja dan komitmen afektif. Beranjak dari permasalahan tersebut maka penelitian lebih mendalam perlu dilakukan untuk memberi penjelasan memadai mengenai pengaruh stres kerja terhadap komitmen afektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Afektif

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dalam kesetiaan terhadap organisasi, kontribusi aktif dalam mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tanpa alasan yang jelas (Yusuf & Syarif, 2017). Teori yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) komitmen

organisasi terdiri dari tiga komponen meliputi komitmen afektif *(affective commitment)*, komitmen kontinuans *(continuance commitment)*, dan komitmen normatif *(normative commitment)*.

Stres Kerja

Stres adalah suatu respon adaptif yang dipengaruhi oleh evaluasi individu dan proses psikologis, yang timbul akibat dari tekanan psikologis atau fisik berlebihan yang ditimbulkan oleh aktivitas, situasi atau peristiwa eksternal (Husain, 2019). Tekanan yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan lingkungannya (Yukongdi & Shrestha, 2020). Hal tersebut dapat berdampak pada karyawan, baik dampak secara positif atau bahkan dampak negatif (Luturlean & Prasetio, 2019). Oleh karena itu, tergantung pada reaksi setiap individu dalam merespon setiap kondisi stres yang ada.

Stres Kerja Terhadap Komitmen Afektif

Stres kerja mempunyai potensi untuk mempengaruhi komitmen afektif individu terhadap pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian Ahmad (2016) yang menemukan bahwa stres kerja menjadi prediktor bagi komitmen organisasi dalam hal ini komitmen afektif. Arah hubungan dari penelitian ini adalah negatif signifikan. Dengan kata lain, temuan tersebut memberikan implikasi bahwa karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi kemungkinan akan kurang berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat bekerja. Demikian juga, jika tingkat stres kerja karyawan rendah, maka kemungkinan besar tingkat komitmen afektif karyawan akan lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif non-eksperimental sebagai pendekatan penelitian. Metode kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang menguji beberapa teori sebelumnya dengan menggunakan hubungan antar variabel tertentu. Selanjutnya, variabel tersebut diukur menggunakan instrumen penelitian dan data yang telah didapakan dianalisis menggunakan prosedur statistik (Creswell, 2014).

Waktu penelitian ini merupakan durasi berlangsungnya penelitian. Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 26 Januari – 20 Februari 2024. Kemudian, peneliti melakukan pengolahan data yang mencangkup penyusunan skripsi dan semua proses bimbingan.

Tempat penelitian ini adalah perusahaan mitra PT. PKSS di wilayah Kota Sorong. Pelaksanaan penelitian ini pada karyawan *non-captive* PT. PKSS Sorong. Data diambil secara langsung melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong. Selain itu, pengambilan data juga dilakukan secara online dengan menggunakan *google form* yang disebarkan pada karyawan *non-captive* PT. PKSS di wilayah Kota Sorong.

Penelitian ini melibatkan dua variabel yakni satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Adapun variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah:

X : Stres Kerja
Y : Komitmen Afektif

Populasi yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah karyawan *non- captive* PT PKSS Cabang Sorong. Dalam penelitian ini melibatkan total 129 karyawan dengan pembagian karyawan laki-laki berjumlah 107 orang dan karyawan perempuan berjumlah 22 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh yang merupakan metode pengambilan sampel

dengan cara mengambil semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sampling jenuh dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini semua anggota populasi yang ada.

Penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif non ekserimen dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa skala, yang terdiri dari skala stres kerja yang berjumlah 21 aitem dan skala komitmen afektif yang berjumlah 9 aitem. Pengisian skala berdasarkan persepsi mengenai diri yang dilakukan oleh subjek yang bersangkutan. Pada penelitian ini terdapat tiga bagian yang akan diisi responden diantaranya *informan concent,* identitas, skala stres kerja dan skala komitmen afektif. Pengisian instrumen dilakukan baik secara *online* melalui *google form* maupun *offline* menggunakan skala yang akan dibagikan kepada karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong yang berada di wilayah Kota Sorong.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert merupakanpenilaian yang memungkinkan respoonden untuk menunjukkan seberapa setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersentu yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2011). Skala likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu situasi atau keadaan sosial (Sugiyono, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Berikut merupakan hasil analisis data dari 111 resposnden penelitian, yang dikelompokkan berdasarkan klasifikasi usia, jenis kelamin, dan lama masa kerja.

Tabel 1. Responden Penelitian

Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	89	80,20%
Perempuan	22	19,80%
Usia		
18 – 30 tahun	49	44,14%
31 – 40 tahun	37	33,33%
41 – 50 tahun	18	16,21%
>50 tahun	7	6,30%
Lama Masa Kerja		
< 1 tahun	27	24,32%
1 - 3 tahun	33	29,72%
3 - 5 tahun	33	29,72%
> 5 tahun	18	16,21%

Berdasarkan tabel diatas mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 18–30 tahun (44,14%) dan berjenis kelamin laki-laki (80,18%). Dari segi masa kerja di PKSS Cabang Sorong, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–5 tahun, dengan proporsi terbesar pada rentang 1–3 tahun dan 3–5 tahun, masing-masing sebesar 29,72%.

Tabel 2. Kategori Frekuensi Variabel

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase

Rendah	X < 46,7	35	31,5%
Sedang	X 46,7 ≤ X < 73,3	72	64,9%
Tinggi	X ≥ 73,3	4	3,6%
Kategori	**Interval**	**Frekuensi**	**Presentase**
Rendah	Y< 21	0	0
Sedang	Y 21 ≤ X < 33	39	35,1%
Tinggi	Y ≥ 33	72	64,9%

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	Kolmogorov-Smirnov
Stres Kerja	111	0,003
Komitmen Afektif	111	0,101

Berdasarkan tabel 3. tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X) memiliki nilai signifikasi 0,003 menunjukkan bahwa distribusinya tidak normal karena nilai signifikasi kurang dari 0,05 (p > 0,05). Kemudian variabel komitmen afektif (Y) memiliki nilai sigmifikasi 0,101 yang artinya berdistribusi normal karena nilai signifikasi lebih dari 0,05 (p > 0,5).

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

Variabel	N	Linearity
Hasil Variabel X dan Y	111	0,102

Berdasarkan hasil uji linearitas ditemukan bahwa variabel stres (X) kerja dan komitmen afektif (Y) memiliki nilai signifikasi sebesar 0,102 (p > 0,05) yang menunjukkan bahwa keduanya memiliki hubungan yang linear.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Koefisien Korelasi	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Signifikasi
-0,630	0,630	0,397	45,627	-0,205	0,000

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dengan menggunakan program *SPSS Statistics 26 for Windows* menunjukkan bahwa korelasi antara variabel stres kerja terhadap komitmen afektif adalah -0,630 dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 (p < 0,005). Koefisien regresi ini menunjukkan nilai negatif, mengindikasikan bahwa pengaruh stres kerja (X) terhadap komitmen afektif (Y) adalah negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa varibel stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen afektif, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong, semakin rendah pula tingkat komitmen afektif yang dimiliki karyawan tersebut.

Berdasarkan uji koefisien determinasi untuk persamaan resgresi linier sederhana pada tabel tersebut menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,397 atau 39,7%. Hal ini menunjukkan varibel komitmen afektif dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, sedangkan sisanya 60,3% komitmen afektif dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dari tabel di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 45,627, sedangkan stres kerja sebesar -

0,205. Berdasarkan hasil persamaan diatas dapat diartikan nilai konsistensi variabel komitmen afektif adalah sebesar 45,627. Koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X) adalah -0,205, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% nilai stres kerja akan mengakibatkan penurunan komitmen afektif sebesar -0,205. Karena koefisien regresi tersebut bernilai negatif, hal ini menandakan bahwa pengaruh anatar sres kerja (X) terhadap komitmen afektif (Y) adalah negatif. Artinya, variabel stres kerja (X) berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif (Y), diaman meningkatnya stres kerja akan menurunkan komitmen afektif seorang karyawan.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan memahami pengaruh stres kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan *non-captice* PT. PKSS Cabang Sorong. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan adanya pengaruh negatif dari stres kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong. Temuan ini mengindikasikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pengaruh stres kerja terhadap komitmen afektif, serta sejauh mana stres kerja mempengaruhi komitmen afektif pada karyawan *non-captive* PT. PKSS Sorong. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Bernarto (2023) yang juga mendapati bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap komitmen afektif pada karyawan. Ditemukan bahwa tekanan dari lingkungan kerja yang kompetitif dan tidak mendukung dapat mengakibatkan perasaan frustasi dan kelelahan emosional, yang pada gilirannya mengurangi rasa keterikatan positif karyawan dan produktivitas terhadap organisasi.

Hal ini kemudian dianalisis berdasarkan data deskriptif responden penelitian, menunjukkan bahwa karyawan pada penelitian ini berada pada usia produktif. Responden pada penelitian ini mayoritas berusia 18 – 30 tahun sebanyak 49 responden atau 44,14%. Carwadi dan Juwita (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa faktor usia berkaitan dengan tingkat stres kerja. Rata-rata usia yang tua cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi daripada karyawan dengan usia muda, yang pada gilirannya akan mempengaruhi komitmen afektif karyawan.

Sementara itu, hasil analisis berdasarkan data jenis kelamin menunjukkan sebagian besar responden pada penelitian dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan presentase 80,20% dari responden yang ada. Laki-laki cenderung menunjukkan respon yang berbeda dibandingkan perempuan. Hatmanti dkk. (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa laki-laki cenderung mengekspresikan stres melalui berbagai macam perilaku eksternal, sehingga dalam pengendalian stres juga lebih tinggi yang kemudian akan berdampak pada komitmen afektif.

Selain itu, lama masa kerja juga dapat mempengaruhi rasa memilki karyawan terhadap organisasinya. Dari analisis data berdasarkan lama masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1 – 3 tahun mencakup 29,72% dari total responden. Sementara, 29,27% lainnnya berada dalam rentang waktu 3 – 5 tahun. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayuni dan Khoirunnisa (2021) hasil temuan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lama masa kerja seorang karyawan dengan tingkat komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Berkenaan dengan hasil analisis data frekuensi untuk variabel stres kerja, mayoritas responden penelitin tergolong dalam kategori sedang dengan proporsi mencapai 64,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan *non- captive* PT. PKSS Cabang Sorong yang mengalami tingkat stres kerja yang rendah hingga sedang umumnya berada pada rentan usia produktif. Temuan sejalan dengan penelitian Putri dan Tualeka (2014) yang menunjukkan bahwa karyawan

yang mengalami stres kerja cenderung berada pada rentan usia tua. Hal ini, disebabkan oleh kompleksitas permasalahan yang semakin meningkat seiring bertambahnya usia seseorang.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong memilki komitmen afektif yang tinggi. Berdasarkan hasil distribusi kategori frekuensi variabel komitmen afektif, mayoritas komitmen afektif karyawan PT. PKSS Cabang Sorong berada pada kategori tinggi sebanyak 64,9%. Artinya, karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong saat ini memiliki kecenderungan komitmen afektif yang tinggi terhadap perusahaan.

Selanjutnya, hasil analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah 0,397 atau setara dengan 39,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 39,7% terhadap komitmen afektif. Sementara itu, 60,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong memilki stres kerja yang rendah hingga sedang yang berpengaruh terhadap tingginya kecenderungan komitmen afektif pada organisasi. Sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Lee dkk. (2022), disimpulkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap komitmen afektif karyawan. Dengan kata lain, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semain besar kecenderungan karyawan tersebut untuk berkomitmen terhadap organisasi.

Adapun hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Sariwulan dkk. (2019) mengenai dampak stres kerja terhadap komitmen afektif dalam konteks perusahaan menunjukkan adanya pengaruh negatif dari stres kerja terhadap komitmen afektif karyawan. Stres kerja dan kepuasan kerja turut menjadi faktor penyebab terbentuknya komitmen afektif pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dkk. (2023) ditemukan hasil bahwa faktor kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam menurunkan ataupun meningkatkan komitmen afektif pada karyawan.

Luturlean dan Prasetio (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen afektif karyawan dapat dibentuk oleh beberapa faktor seperti tekanan peran, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan yang pemberdayaan, ketidakamanan kerja dan kejelasan tugas. Penelitian sebelumnya juga mendapati bahwa stres kerja mempunyai dampak yang merugikan terhadap organisasi (Parengkuan, 2019). Selain itu, pada penelitian Siahaan dkk. (2023) ditemukan bahwa individu dan pekerja yang mengalami tingkat stres rendah terkait dengan pekerjaan cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Stres kerja yang tinggi turut menurunkan komitmen afektif pada karyawan terhadap organisasinya. Pada penelitian Luturlean dan Prasetio (2019) dipercayai bahwa karyawan yang menganggap beban kerja, tanggung jawab yang terlalu berat, tekanan kerja, serta tuntutan kerja dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan. Tingkat stres kerja yang berlebihan akan mengurangi tingkat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Pada penelitian Luturlean dan Prasetio (2019) mengemukakan bahwa karyawan dikatakan memiliki komitmen afektif apabila karyawan tersebut mempunyai ikatan emosional yang kuat dengan organisasinya.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas, hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh stres kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong, yang mengindikasikan penerimaan hipotesis penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh secara negatif terhadap tingkat komitmen afektif pada karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong. Stres kerja memiliki pengaruh sebesar 39,7% terhadap komitmen afektif,

sementara itu 60,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diperoleh hasil korelasi antara stres kerja terhadap komitmen afektif adalah -0,630. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semakin tingkat tinggi stres yang dialami oleh karyawan, komitmen afektifnya cenderung lebih rendah. Sebaliknya, jika stres kerja yang dialami karyawan menurun maka tingkat komitmen afektifnya cenderung meningkat.

DAFTAR REFERENSI

Ahmad, S. (2016). Relationship between Job Stress and Organisational Commitment among Public Servants in Pontian, Johor. *International Journal of Business, Economics and Law*, *10*(2), 1–6.

Alen, N. J., & Mayer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology.*, *63*, 1–18. https://sci-hub.ru/10.1111/j.2044- 8325.1990.tb00506.x

Alipour, F., & Monfared, M. K. (2015). Examining the Relationship between Job Stress and Organizational Commitment among Nurses of Hospitals. *Patient Saf Qual Improvement Journal*, *3*(4), 277–280.

Almasradi, R. B., Panatik, S. A., & Noordin, N. F. (2020). The Relationship Between Job Satisfaction and Affective Commitment Among Administrative Staff İn Saudi Arabia. *Psycho Idea*, *2*, 104–111. https://doi.org/10.30595/psychoidea.v18i2.6619

Angwen, D. G. (2017). Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pt Panggung. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, *6*(2), 577–586. http://webhosting.ubaya.ac.id/~journalubayaac/index.php/jimus/article/view/ 941

Avenido, A. G., Guzman, M. A. D. De, Pagalan, K. Y., & Maghanoy-tajon, C. L. G. (2022). Impact of Job Stress on Employees Commitment among the Faculty Members of Um Panabo College. *The International Journal of Bunisess Management and Technology*, *6*(2), 240–248.

Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *8*(1), 84–98.

Ayuni, Z. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *Journal of Business Management and Economics*, *7*(1), 29–37. https://doi.org/10.18685/ejbme(7)1_ejbme-15-013

Bursa Efek Indonesia. (2022). *Perusahaan Tercatat berdasarkan Entry Point*. *1*, 1–14. https://www.idx.co.id/media/2559/9-listed-companies-by-entry-point- id.pdf

Bytyqi, Q. (2020). The Impact of Motivation on Organizational Commitment: An Empirical Study with Kosovar Employees. *Prizren Social Science Journal*, *4*(3), 24–32. https://doi.org/10.32936/pssj.v4i3.187

Carwadi, & Juwita, F. (2019). Perbedaan Antara Kebisingan, Umur, dan Beban Kerja Pada Tingkat Stres Kerja di Bagian Produksi. *Journal Kesehatan Dan Kebidanan*, *8*(1), 1–13.

Ceman, I. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Makassar Regional*. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Creswell, J. W. (2014). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Aproaches*. SAGE Publications. https://books.google.co.id/books?id=4uB76IC_pOQC&printsec=copyright&

hl=id#v=onepage&q&f=false

Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economic Development*, *4*(6), 32–50. https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.46.2003

Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, *25*(3), 144–150. https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001

Hakim, L., & Hidayat, A. S. (2018). The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Indonesian Journal Of Business And Economics*, *1*(1), 110–119. https://doi.org/10.25134/ijbe.v1i1.1363

Hatmanti, N. M., Puspitasari, N., Zahroh, C., & Winoto, P. M. P. (2023). Faktor- Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Ruang IGD RSPAL Dr Ramelan Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, *8*(2), 178–183.

Husain, H. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Knator Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Iresa, A., Utami, H., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *23*(1), 1–10.

Isnaeni, F. D. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Di Pt Inti Cakrawala Citra*. Universitas Negeri Jakarta.

Jakada, M. B., Jakada, A., Bambale, A., Hussein, M. A., Kurawa, N. S., & Rabi'u, A. (2019). Effect of Affective, Continuance, and Normative Commitments on Job Performance of Employees of National Identity Management Commission, Northwest Zone, Nigeria. *Lapai International Journal of Management and Social Sciences*, *11*(2), 225–242.

Kiniki, A., & Fugate, M. (2016). *Organoizational Behavior: A Practical Problem SolvingApproach*. McGraw-Hill.

Lee, T. K., Moon, H. W., & Kim, J. S. (2022). The effects of workers' job stress on organizational commitment and leaving intention in commercial sports centers. *Journal of Exercise Rehabilitation*, *5*, 284–298. https://doi.org/10.12965/jer.2244438.219

Luturlean, B. S., & Prasetio, A. P. (2019). Antecedents Of Employee ' S Affective Commitment The Direct Effect Of Work Stress And The Mediation Of Job. *Journal of Applied Management*, *17*(4), 697–712.

Munajah, A., & E. Purba, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Iklim Etis terhadap Komitmen Afektif. *Jurnal Psikologi*, *14*(1), 30. https://doi.org/10.24014/jp.v14i1.4456

Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.

Nistelrooy, R. Van. (2022). *Perkembangan Persaingan Bisnis Usaha yang Sehat di Indonesia Membantu Mewujudkan Misi Indonesia di 2045*. https://www.uc.ac.id/htb/perkembangan-persaingan-usaha-yang-sehat-di-indonesia-membantu-mewujudkan-misi-indonesia-di-2045/

Novelia, M., Swasto, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Komitmen Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *38*(2), 71–78.

Parengkuan, E. A. (2019). Produktivitas Kerja yang dilihat dari Faktor Usia dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Manajemen*, *2*(2), 145–153.

https://ejournal.stei.ac.id/index.php/ManajemenSTEI/article/view/928

Pathan, R. D., Natsir, S., & Adda, H. W. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Radio Nebula Nada Di Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, *2*(2), 175–186. https://doi.org/10.22487/jimut.v2i2.54

Pearson Education Inc.

Purnomo, I. S., & Bernarto, I. (2023). Keywords: Job Stress, Turnover Intention, Work Environment, Organizational Commitment, Job Satisfaction. *Journal Ilmiah Manajemen Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, *10*(3), 2461– 2472.

Putri, G. W. Y., & Tualeka, A. R. (2014). Hubungan antara Stres Kerja dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di CV. "X." *The Indonesian Journal of Occupational Safety , Health and Environment*, *1*(1), 144–154.

Rivai, Veithzal, & Mulyadi, D. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi Keti). Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (Edisi Empa).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Harlow: Pearson Education.

Ruzungunde, V. S., Murugan, C., & Hlatywayo, C. K. (2016). The Influence Of Job Stress On The Components Of Organisational Commitment Of Health Care Personnel In The Eastern Cape Province South Africa. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, *15*(5), 219–226. https://doi.org/10.19030/iber.v15i5.9780

Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.

Sariwulan, T., Capnary, M. C., & Agung, I. (2019). Contribution indicators of work stress and employee organizational commitments case study. *Business: Theory and Practice*, *20*, 293–302. https://doi.org/10.3846/btp.2019.28

Siahaan, G., Sariwulan, R. T., & Pahala, I. (2023). The Role of Job Satisfaction, Job Stress and its Impact on Organizational Commitment at XYZ Company. *Medan International Conference Economics and Business1*, *1*, 518–531.

Solihah, R., Intan, A. J. M., & Sugiarto, Y. (2022). The Effect of Work Engagement and Job Satisfaction and Their Impact on Employee Commitment. *PINISI Discretion Review*, *5*(2), 437–448. https://doi.org/10.26858/pdr.v5i2.33230

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Suri, I. P. (2019). *Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv Medan*.

Taroreh, J. (2018). *Pemberdayaan Masyarakat, komitmen Organisasional, Learning Organization (Studi Kasus UMKM)*. Yayasan Makaria Waya.

Taufik, M., & Rijal, S. (2023). The Influence of Culture and Job Satisfaction on Organizational Commitment At PT. Bina Administrasi Bandung. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, *3*(2), 58–74. https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i2.1095

Tewel, B., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.

Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, *4*(1), 1328–1339.

https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1759

Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The Influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, *9*(1), 88–98. http://buscompress.com/journal-home.html

Yusuf, M., Srisapta, & Risal, M. (2021). The effect of quality of worklife and job satisfaction on organizational commitment. *Jurnal Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, *7*(1), 101–110. https://doi.org/10.33062/mjb.v4i1.351

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi. In *How languages are learned* (Vol. 12, Issue 11). Nas Media Pustaka.